

1. INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones que se crean con ocasión del trabajo libre y voluntario prestado en condiciones de dependencia y por cuenta ajena.

Surge para compensar la desigualdad, limitando el poder del empresario y protegiendo al trabajador como parte más débil de la relación laboral.

Se desarrolla a partir de la Revolución Industrial, cuando este tipo de trabajo se generaliza socialmente.

Regula, libremente, x cuenta ajena y en régimen de dependencia, voluntariamente.

2. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Son el conjunto de normas que regulan una determinada parcela de la realidad social. Las fuentes son múltiples y tienen un origen variado: normas internacionales, estatales, profesionales y habituales. Esta fuente, específica del Derecho del Trabajo, es el convenio o acuerdo colectivo.

2.1 La Constitución como Fuente del Derecho Laboral

la constitución es la norma que ordena las fuentes del conjunto del Ordenamiento Jurídico. Determina las formas y requisitos de producción del resto del ordenamiento. Es una norma jurídica, que debe ser respetada materialmente por todas las demás normas.

La constitución española recoge derechos de naturaleza laboral.

2.2 Las Normas Internacionales del Derecho del Trabajo

2.2.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Los estados forman parte de la OIT. Hay convenios Internacionales, que se firman entre dos o varios Estados que contienen reglas en materia laboral y que son acuerdos entre Estados cuya finalidad es la protección laboral de los trabajadores emigrantes. Las normas internacionales más importantes en materia laboral son los Convenios de la OIT.

2.2.2 Normativa Comunitaria

Junto a las normas internacionales hay que hacer referencia a las normas de la Unión Europea integradas por:

- El derecho comunitario originario: formado por tres tratados: el tratado de París y 2 de Roma.
- Los acuerdos que la UE puede firmar con terceros Estados
- Los reglamentos son de aplicación directa en todos los Estados miembros
- Las Directivas: los estados miembros han de formular las adaptaciones oportunas para su consecución.

2.3 Normas Estatales y otras Fuentes

Son las leyes básicas que regulan las cuestiones referidas a los trabajadores por cuenta ajena: el estatuto de los trabajadores, la ley orgánica de libertad sindical, la ley de conciliación de la vida familiar y laboral, ley de prevención de Riesgos Laborales.

Estas leyes establecen condiciones mínimas que suelen estar completadas por otras normas: los reglamentos que aprueba el Gobierno.

2.3.1 LA LEY

Es la norma jurídica aprobada por el Parlamento según el procedimiento establecido en la Constitución.

- Ley Ordinaria: es la aprobada x las cortes Generales. Sigue el proceso ordinario de tramitación y exige para su aprobación la mayoría simple de ambas Cámaras.
- Ley Orgánica: su aprobación deberá hacerse x mayoría absoluta del Congreso. Regula los derechos fundamentales y libertades públicas, aprueba los Estatutos de Autonomía y el régimen jurídico electoral general.
- Los Reales Decretos: son normas con categoría de Ley que emite el gobierno para regular situaciones de urgencia. Son convalidadas o rechazadas por el Congreso de los Diputados.
- Reglamentos: el Gobierno puede desarrollar lo establecido en la ley x medio de normas de rango inferior a las mismas. Éstas son los reglamentos y no pueden contravenir la ley que derivan.

2.4 Normas Profesionales: el Convenio Colectivo

Son el resultado del acuerdo entre los representantes de trabajadores y empresarios. Su ámbito de aplicación es más limitado que el de las normas estatales porque se negocian x sectores de actividad .

La ventaja es su mayor capacidad de adaptarse a las características del ámbito que se escoja sin embargo la norma estatal tiene un carácter + general.

2.4.1 Convenios Colectivos Estatutarios

Se le reconocer eficacia normativa y eficacia general. La primera significa su reconocimiento como norma por lo que el contrato queda vinculado x el contenido del convenio colectivo. La segunda significa que el convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores dentro de su ámbito de aplicación.

2.4.2 Convenios Colectivo Extraestatutarios

Son aquellos que se negocian fuera de los cauces establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Este convenio tiene eficacia limitada por lo tanto sólo serán de aplicación a los trabajadores y empresarios afiliados a las organizaciones sindicales y patronales.

2.5 Usos y costumbres locales y profesionales

Son las fuentes del derecho del trabajo. Se usarán cuando no haya normas por delante de ella, según el artículo 3.1 d) E.T.

la liquidación y pago del salario se han de realizar puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o según los usos y costumbres.

Dicho artículo también exige que la costumbre sea local y profesional. Para ser alegada en juicio hay que probar la existencia de la costumbre y que tenga las dos características citadas.

3. LA JERARQUÍA NORMATIVA Y LOS PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN JERÁRQUICA EN LE ORDEN LABORAL

3.1 Orden de las leyes:

- Constitución
- Normativa Comunitaria
- Tratados y Convenios Internacionales (OIT)
- Leyes, orgánicas y ordinarias
- Normas emanadas del Poder ejecutivo con rango de ley y Reglamentos
- Convenios Colectivos
- Contratos de Trabajo
- Costumbre

3.2 Principios de aplicación en el ordenamientos laboral

3.2.1 Principio de norma más favorable

En casos de colisión entre normas se aplicará la que sea más favorable en su conjunto y cómputa anual para el trabajador.

3.2.2 Principio de irrenunciabilidad de derechos

Se prohíbe la transacción o renuncia de los derechos reconocidos x sentencias laborales al trabajador

3.2.3 Principio de la condición más beneficiosa

Supone que el trabajador puede mantener los derechos adquiridos, aunque se apruebe posteriormente una norma que establezca con carácter general condiciones menos favorables de las que el trabajador venga disfrutando a título individual.

3.2.4 Principio prooperario

En los casos en que no resulte claro el significado de la norma con arreglo a los criterios interpretativos ordinarios, prevalezca la interpretación más favorable al trabajador.

4. LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

Sus competencias son:

- Llevar el registro de sindicatos y asociaciones empresariales
- Convenios que se firmen
- Tutelar y servir de apoyo al proceso de elección de los representantes de los trabajadores
- Autorizar permisos de trabajo y expediente de crisis
- Realizar programas de formación
- Favorecer el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo mediante los servicios públicos de empleo
- Solventar conflictos
- Vigilar que las normas laborales se cumplan

La inspección de trabajo es un servicio público al que igualmente se le atribuyen facultades de asesoramiento, arbitraje, mediación, conciliación, asistencia técnica e informe a los órganos jurisdiccionales o administrativos. A nivel estatal es el Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.

5. LEGISLACIÓN LABORAL

Normativa laboral general

- Estatuto de los Trabajadores
- La conciliación de la vida familiar

Seguriada Social

- Ley General de la Seguridad Social

Procedimiento Laboral

- Ley de Procedimiento Laboral

Normativa sindical y de salud laboral

- Ley orgánica de Libertad Sindical
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales

TEMA 3 Introducción al derecho del trabajo

Página 4 de 4